

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті обґрунтовано взаємозв'язок понять «людський потенціал», «трудоий потенціал», «людський капітал», які характеризують участь людини у суспільному виробництві. Запропоновано два підходи до розгляду та аналізу людського капіталу – як історичної форми реалізації і функціонування трудового потенціалу та економічного активу, що формується в результаті інвестицій і в процесі застосування забезпечує певний дохід своєму власникові; узагальнено систему класифікації чинників людського капіталу. Аргументовано пріоритетність соціально-економічних, інноваційних, інституційних чинників людського капіталу, які мають безпосередній вплив на якісну складову розвитку людського потенціалу на етапі трансформаційних змін у соціально-трудоих відносинах. Проаналізовано вплив соціально-економічних чинників на формування та використання національного людського капіталу.

Ключові слова: людський потенціал, трудоий потенціал, людський капітал, чинники людського капіталу, соціально-економічні чинники.

OBKHOD S. V., MELNYCHUK O. P.
Zhytomyr State Technological University, Ukraine

FACTORS THAT INFLUENCES ON THE HUMAN CAPITAL IN THE TERMS OF TRANSFORMATION OF SOCIO-LABOUR RELATIONS

The article's purpose is the analysis and classification of the factors that determine the impact on human capital and justification of the priority of the socio-economic factors in terms of transformation of industrial relations. The theoretical origins and relationship concepts of "human potential", "labour potential", "human capital" that characterizes the human involvement in social production are presented by the authors. Two approaches to the review and analysis of human capital - as a historical form of implementation and functioning of the labour capital and economic assets, formed as a result of investment in the application provides some income to the owner. The system of grading factors that impact on the human capital is constructed. The priority of the impact on the formation and use of human capital of the socio-economic factors that have a direct impact on the quality (educational) component of the labour potential during the transformational changes in socio-labour relations is grounded. The result of the research is the introduction of the evaluation system of indicators of socio-economic factors that influences on the formation of a national human capital.

Keywords: human potential, labour potential, human capital, factors of impact on the human capital, socio-economic factors.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний етап розвитку економіки праці як науки пов'язаний з визнанням особливої ролі людини як носія знань, умінь, досвіду, інтелектуальних і фізичних можливостей у забезпеченні економічного зростання, що зумовлює постійний інтерес до проблем розвитку людини. В умовах суспільних трансформацій в Україні відбуваються вагомі зміни у змісті й характері праці, соціально-трудоих відносинах з приводу праці. Зазвичай трансформаційні процеси супроводжуються погіршенням макроекономічних показників розвитку економіки та суспільства, відповідно – зниженням можливостей розвитку та використання потенціалу людини. Проте теорія антикризового управління вчить використовувати трансформаційні процеси як своєрідний виклик, період нових можливостей. Прогресивним шляхом подолання негативних явищ в соціально-трудої сфері є використання періоду трансформацій як підґрунтя для провадження принципових змін, зокрема: переходу до інноваційного типу розвитку, пошуку ефективних довгострокових заходів стійкого розвитку завдяки використанню людського капіталу як конкретної історичної форми функціонування та реалізації людського потенціалу. Тому вкрай актуальними залишаються питання пошуку напрямів зменшення негативного впливу трансформаційних процесів на формування та використання людського капіталу, пошук можливостей його розвитку та збереження на основі зміни пріоритетів у застосуванні чинників впливу.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій. Попри значний обсяг проведених наукових досліджень, в спеціальній економічній літературі не існує єдиної думки щодо сутності, внутрішньої структури людського капіталу, спостерігається застосування різних підходів до класифікації чинників (умов) його формування, розвитку, збереження, використання.

Аналіз наукових публікацій з теми дослідження дає можливість розглядати людський капітал як соціально-філософську [1, 2] та соціально-економічну категорії [3–6], що сформувалися на основі понять ринкової економіки («капітал», «ринок праці», «дохід»), демографії («населення», «економічно активне населення»), економіки праці («людський фактор», «робоча сила», «трудоі ресурси», «трудоий потенціал»), соціології, психології («індивід», «особистість», «людський потенціал»). З метою забезпечення системності у класифікації чинників людського капіталу авторами розглянуто основоположні соціально-економічні категорії економіки праці, які характеризують участь людини у суспільному виробництві та трансформації соціально-трудоих відносин.

Людський фактор у суспільному виробництві, економічному зростанні та науково-технічному прогресі є, беззаперечно, визначальним. Залежить безпосередньо від потенціалу особистості (людського потенціалу) як наявних в даний момент чи в майбутньому людських можливостей, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети [1, с. 125]. На думку Т. Вакарчука, людський потенціал – це більш соціальне та психологічне поняття, ніж економічне [4, с. 63]. В економіці праці формою прояву людського потенціалу на виробництві є трудовий потенціал як конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих.

Науковцями А. Тельновим, С. Решміділовою, К. Гавриш узагальненні основні підходи до визначення сутності трудового потенціалу як соціально-економічної категорії, які склалися у сучасній вітчизняній та зарубіжній фаховій літературі. Окрім загальноновизнаних політекономічного, демографічного, системного, ресурсного та факторного підходів до трактування сутності трудового потенціалу, науковцями виокремлено соціально-економічний, результативний, працересурсний, ресурсно-маржинальний, синергетичний, комплексний, демоєкономічний, інтегральний, етимологічний, інноваційний підходи, а також підхід, що враховує умови формування якості праці та забезпечення якості продукції, підхід з позицій праці як фактору виробництва та теорію регіонального трудовикористання [7, с. 53–56; 8, с. 59]. Таке різноманіття пояснюється відмінностями у визначенні об'єкту вивчення, рівнями трудового потенціалу (людина як особистість та працівник, підприємство, територія, суспільство), визначенням номінального і реального трудового потенціалу. В контексті вивчення чинників людського капіталу, цікавим є трактування трудового потенціалу як відображення необхідності практики господарювання у виявленні недовикористаних можливостей та резервів економічного росту, що лежать в основі людського фактору та пов'язані з недообліком інтеграційного характеру багатьох процесів у відтворенні робочої сили, трудових ресурсів та ін. [5, с. 753].

На сучасному етапі розвитку економічної думки важливою формою прояву потенціалу людини є людський капітал, який визначає можливість участі людини в процесі виробництва та характеризує трудові здібності людини (площина взаємозв'язку з трудовим потенціалом). Всі людські можливості є або вродженими, або набутими, тож якщо їх розвивати за допомогою відповідних інвестицій, застосовувати у процесі праці, отримувати дохід, що перевищує вартість робочої сили, – вони набувають форми людського капіталу [3, с. 186]. Людський капітал як нагромаджені знання, інноваційно-інтелектуальний розвиток, продуктивні здібності населення, що використовуються в економічній діяльності, традиційно розглядаються на національному, регіональному (галузевому) рівнях, на рівні підприємства й людини. Відповідно, людський капітал є вирішальною умовою економічного зростання, запорукою конкурентоспроможності економіки, основою формування інноваційного суспільства. В той же час, людський капітал є економічним активом (людина може розглядатися як ресурс, що має вартісну оцінку нарівні з іншими складовими виробничої діяльності), який в процесі застосування забезпечує певний дохід своєму власникові, відповідно – впливає на підвищення рівня життя й добробуту населення [5, с. 754; 3 с. 173].

Тож в умовах трансформаційних процесів у соціально-трудовій сфері важливо розумітися не тільки на сутності концепції людського розвитку та людського капіталу, а й правильно визначити пріоритети в управлінні таким цінним ресурсом, як людський капітал, обрати орієнтири його подальшого розвитку, збереження, оптимального використання.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Не зменшуючи важливості вищенаведених теоретико-методологічних та методичних напрацювань, вважаємо, що залишилися недостатньо розвинутими прикладні аспекти сприяння збереженню й використанню людського капіталу в умовах трансформації соціально-трудових відносин з метою економічного зростання. Множинність проблемних аспектів щодо відтворення, формування, збереження, використання людського капіталу все ще залишаються дискусійними. Потребують подальшого дослідження чинники людського капіталу як конкретної історичної форми функціонування та реалізації трудового потенціалу суспільства.

Формулювання цілей статті. Метою написання даної статті є дослідження соціально-економічних чинників, які в період трансформації соціально-трудових відносин спричиняють визначальний вплив на людський капітал як форму реалізації трудового потенціалу та економічний актив, що формується в результаті інвестицій. Основними завданнями статті є: узагальнення класифікації чинників людського капіталу; обґрунтування взаємозв'язку та ступеня впливу на людський капітал інституційних, інноваційних та соціально-економічних чинників в період трансформаційних змін соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нагромадження людського капіталу – постійний, неперервний, багатоелементний процес набуття людиною в результаті інвестицій знань, навиків, вмінь, які можуть бути використані в діяльності й приносять дохід. Такий динамічний процес відбувається на кожному рівні економічної системи під впливом багатьох чинників.

Процес нагромадження людського капіталу, за визначенням М. Ніколайчука [9], складається як мінімум з чотирьох, відмінних за функціональними характеристиками етапів: перший – формування людського потенціалу, або демографічне відтворення; другий – нарощування якісних характеристик в ході набуття знань, вмінь та досвіду; третій – конвертація людського потенціалу в людський капітал, або

капіталізація людського потенціалу; четвертий – підвищення ефективності експлуатації людського капіталу. Тож очевидно, що умови, під впливом яких формується, розвивається та використовується людський капітал, різноманітні й залежать від стадії його формування та рівня управління.

На макроекономічному рівні людський капітал – вклад країни, регіону в здоров'я, рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, систему соціального захисту населення, реалізацію демографічної політики. До чинників національного рівня, які впливають на формування й розвиток людського капіталу, відносять рівень економічного розвитку держави; особливості історичного етапу розвитку економіки; особливості поточної економічної політики; особливості і стан фінансової системи держави. Основними регіональними чинниками, що чинять вплив на стан людського капіталу, можна вважати економіко-географічне положення; природно-кліматичні умови; природно-ресурсний, демографічний потенціал і структуру населення регіону; структуру і спеціалізацію економіки регіону; фінансову забезпеченість і стабільність, рівень соціально-економічного розвитку регіону. Чинники національного і регіонального рівня поділяють на групи прямої і непрямой дії. На рівні підприємства людський капітал є сукупною кваліфікацією й продуктивною здатністю усіх його працівників, що формується на основі кадрової політики. На рівні індивіда людський капітал – це знання, уміння, накопичений досвід та інші характеристики, що набувалися людиною в процесі навчання, професійної підготовки, за допомогою яких вона може одержувати дохід. Людський капітал втілюється в особистості свого носія, може змінюватися під впливом морального або фізичного зношування й накопичуватися внаслідок інвестування.

Традиційно основні чинники формування людського капіталу об'єднують в умовні групи [9-13]: демографічні, соціально-демографічні, інституційні, інституціональні, інноваційні, соціально-ментальні, природно-географічні, регіональні, екологічні, економічні, соціальні, соціально-економічні, виробничі, які на різних етапах чинять певний вплив на формування людського капіталу. Д. Мельничук пропонує диференціювати чинники впливу на людський капітал за трьома групами: чинники, що впливають на людину як носія людського капіталу (акцентується увага на демографічній складовій); інвестиційні чинники (інвестування у сферу освіти, професійної підготовки, охорони здоров'я); чинники формування умов, що необхідні для застосування знань, умінь та трудових навичок в якості капіталу (соціально-економічні, виробничі, інтеграційні та інституційні фактори впливу) [3, с. 220]. Вважаємо, що на етапі формування та розвитку людського потенціалу, нарощування якісних характеристик людини в ході набуття знань, умінь та досвіду, чинники людського капіталу можна ототожнювати з чинниками формування і розвитку трудового потенціалу.

Дія чинників залежно від характеру їх прояву може мати позитивний або негативний вплив на зміну кількісних показників і якісних характеристик трудового потенціалу. За умов виокремлення найвпливовіших чинників формування й розвитку трудового потенціалу можна отримати реальну можливість регулювання процесів формування людського капіталу заради досягнення бажаного кінцевого результату (показників, характеристик тощо). Чинники впливу на розвиток трудового потенціалу можна поділити на екзогенні та ендогенні. В свою чергу, фактори екзогенного й ендогенного характеру поділяються на стимулюючі та стримуючі, тобто за різних умов можуть проявляти свій стимулюючий (за сприятливих умов) та стримуючий (за несприятливих умов) характер.

Екзогенні чинники впливу на розвиток трудового потенціалу – це зовнішні чинники, які мають прямий вплив на результат розвитку трудового потенціалу. До екзогенних чинників впливу на якісну складову розвитку трудового потенціалу необхідно віднести наступні: глобалізація (міжнародний поділ праці; міграція капіталу, людських та виробничих ресурсів; стандартизація законодавства; зближення культур різних країн тощо); світова конкуренція між країнами; світове співробітництво між країнами; світові освітні тенденції; політична ситуація в світі; світова економічна ситуація; світові тенденції розвитку науки, техніки та інформаційно-комунікаційних технологій та інші. Більшість з чинників екзогенного характеру в певній мірі можна вважати похідними від процесу глобалізації, адже значення процесу глобалізації складно переоцінити для умов розвитку сучасного суспільства. Проте існують чинники, які самі вплинули на процес глобалізації і продовжують впливати (світова економічна ситуація, розвиток науки та техніки, потреба в ринках збуту та інші).

Ендогенні чинники – це внутрішні чинники, які мають безпосередній вплив на усі процеси, що відбуваються в системі освіти та професійної підготовки, охорони здоров'я, соціального захисту населення, інвестування в знання, уміння та професійні навички; пов'язані з формуванням та розвитком трудового потенціалу, збереженням та використанням людського капіталу. Актуальність вивчення ендогенних чинників зростає, на наш погляд, в умовах трансформації соціально-трудових відносин, які зазвичай пов'язані з виникненням кризових явищ, що суттєво погіршують макроекономічні індикатори соціально-економічного розвитку. В дослідженні О. Грішнєвої та С. Дмитрук [14, с. 11] вказано, що негативні зміни у людському капіталі зумовлені циклічністю соціально-економічного розвитку; демографічними та міграційними процесами; безробіттям та гендерними диспропорціями ринку праці; погіршенням здоров'я, у тому числі внаслідок травматизму; варіацією можливостей формування, нагромадження і результативного використання капіталу; застаріванням знань тощо. Втрати людського капіталу є об'єктивними, не

програмованими й нерегламентованими. Проте здійснення обґрунтованої державної соціально-економічної політики дає певні важелі та інструменти формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах криз, попередження надмірного зростання його втрат та формування нових можливостей ефективного використання.

Вищезазначене дає можливість стверджувати, що на сучасному етапі трансформаційних змін суспільства пріоритетними є інвестиції в якісні характеристики трудового потенціалу, тож до основних чинників, які мають безпосередній вплив на людський капітал, віднесемо інституційні, інноваційні та соціально-економічні (табл. 1).

Таблиця 1

Пріоритетні чинники людського капіталу в умовах трансформації соціально-трудова відносин*

Група факторів	Характеристика
Інституційні	Інфраструктура формування і використання людського капіталу: система охорони здоров'я; система освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо; система соціального захисту населення; інфраструктура ринку праці; кредитно-фінансовий механізм та податкова система.
Інноваційні	Організаційно-інституціональне середовище інноваційної діяльності: формування правової основи інноваційного розвитку; розвиток мережі інноваційних фінансових інститутів та центрів трансферу технологій, інформаційно-консультаційних агентств; система моніторингу та прогнозування інноваційного розвитку; стимулювання інновацій та інноваційних підприємств. Інновації в системі освіти і професійного навчання; пріоритетне фінансування науково-дослідної діяльності; інноваційний розвиток через ступінь освіченості населення, рівень знань і науки. Інновації у виробництві: інтелектуалізація виробничої діяльності, розвиток наукомістких галузей, стимулювання створення науково-виробничих, інвестиційно-інноваційних організацій тощо.
Соціально-економічні	Розвиток економіки країни та її структурні зміни, співвідношення сфери виробництва та сфери послуг; ключові індикатори соціальної та економічної політики; динаміка та структура валового внутрішнього продукту (ВВП); ВВП та продуктивність праці на одну особу; рівень інфляції та економічної стабільності; динаміка інших макроекономічних індикаторів. Рівень життя населення: реальні і номінальні доходи, диференціація доходів населення; динаміка та структура витрат населення; рівень мінімальної та середньої заробітної плати, питома вага соціальних трансфертів у структурі доходів; рівень освіченості та професійної підготовки населення; стан здоров'я нації, тривалість здорового життя; гендерна нерівність тощо. Стан ринку праці: рівень економічної активності населення, безробіття та зайнятості, кон'юнктура ринку праці; дискримінація на ринку праці; ефективність державної політики зайнятості; соціальний захист зайнятих та безробітних.

* складено авторами на основі [3, 12, 13, 16]

До інституційних чинників, на наш погляд, варто віднести розвиток системи освіти, системи підвищення кваліфікації та перекваліфікації, мережу спеціалізованих соціальних інститутів, установ та організацій, які могли б сприяти освітнім та навчально-науковим закладам у виконанні своїх завдань щодо формування трудового потенціалу, а відтак і людського капіталу; інфраструктури ринку праці та системи соціального захисту населення. До основних інституційних чинників, які мають безпосередній вплив на розвиток освітньої складової трудового потенціалу, віднесемо вітчизняну систему освіти та усі формуючі її компоненти (заклади освіти, наукові, науково-методичні установи, науково-виробничі підприємства, а також органи державного та місцевого управління освітою). Наявність розгалуженої мережі навчальних закладів є важливим підґрунтям розвитку в цілому освітньої складової трудового потенціалу; наявність дієвої мережі сприяння продуктивному, ефективному працевлаштуванню є посередником, що допомагає трудовому потенціалу набути форми людського капіталу.

Важливою складовою ефективного розвитку трудового потенціалу в умовах трансформацій стають інноваційні чинники. Інноваційні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу можна поділити на три групи: формування організаційно-інституціонального середовища сприяння інноваційній діяльності; інновації в освіті та науці; інноваційний розвиток сучасних підприємств. Освіта на інноваційній основі (новітні програми, технології, лабораторне обладнання тощо) сьогодні стає безперечною передумовою розвитку трудового потенціалу, яка налаштована на формування і розвиток особистості, готової до продуктивної діяльності, сприйняття нових ідей та змін, здатної до створення нових ідей, продуктів, послуг тощо. Досліджуючи освітню складову як важіль розвитку трудового потенціалу, ми усвідомлюємо, що передумовою розвитку і збереження людського капіталу є саме система освіти і науки, сформована у тісному взаємозв'язку із інноваційною діяльністю в різних видах економічної діяльності.

За даними Міжнародної організації праці в 2013 р. у світі 213 млн людей були безробітними; до 2020 р. потрібно створити до 500 млн робочих місць. Втім вже сьогодні 41% роботодавців заявляють про те, що складно знайти кваліфікованих працівників, робочі місця залишаються вакантними, що засвідчує про невідповідність між наявними та потрібними знаннями, навиками та вміннями [15]. Соціально-трудові відносини знаходяться під впливом науково-технічних, геополітичних, демографічних та економічних умов та видозмінюють ринок праці. Поштовхом до економічного зростання мають стати талант, інновації, здібності та навички людей – складові людського капіталу. Реактивних або короткострокових заходів, що ґрунтуються на попередніх здобутках, буде не достатньо.

Логічними є припущення, що чим більше знань, навиків і умінь накопичено людиною, тим вищою є якість людського капіталу та ймовірність отримання доходу, який значно перевищує вартість робочої сили; зі зменшенням доходу формування людського капіталу гальмується, оскільки не реалізуються очікування вищого доходу, але при цьому з'являється необхідність отримання принципово нових знань (наприклад, перекваліфікація, отримання суміжної професії тощо), які б сприяли збільшенню доходу. Тож незаперечною, на наш погляд, в умовах трансформації соціально-трудових відносин є необхідність вивчення економічного аспекту категорії «людський капітал», який пов'язаний з вивченням соціально-економічної групи чинників.

Спираючись на аналіз основних теоретичних підходів до класифікації умов, що впливають на людський капітал, виділимо ті з них, що мають соціально-економічне підґрунтя. За класифікацією О. Грішнєвої [13, с. 57-58], економічні чинники поділяються на дві умовні групи: чинники, що впливають на формування та розвиток людського капіталу (зокрема реальні доходи населення та їх розподіл за групами населення, доступність товарів і послуг, рівень інфляції та економічної стабільності) та чинники, що визначають ефективність використання людського капіталу (кон'юнктура ринку праці та фактори, що впливають на попит та пропозицію робочих місць тощо); соціальні чинники характеризуються такими показниками, як рівень освіти та професійної підготовки населення, стан здоров'я та рівень культури, рівень розвитку соціальної інфраструктури, міграційних процесів; соціально-демографічні чинники охоплюють показники стану ринку праці. Наведені фактори чинять одночасно як екстенсивний, так і інтенсивний вплив на формування та використання людського капіталу на всіх його структурних рівнях. І. Швець та С. Позднякова [16, с. 16] пропонують переважно аналогічні за сутністю показники об'єднати в дві класифікаційні групи – економічні й виробничі чинники, та розглядають окремою групою соціально-економічні чинники (рівень освіти та професійної підготовки, стан здоров'я та культури, основні показники стану ринку праці тощо). Науковці В. Антонюк, О. Амоша та Л. Мельцер та ін. розподіляють соціально-економічні чинники на три підгрупи – доходи населення (можливість задоволення потреб населення, соціальні видатки держави, витрати роботодавця на розвиток персоналу, тобто всі види доходів, з яких формуються інвестиції у людський капітал); стан ринку праці (як потреба економіки у робочій силі певних кількісних і якісних характеристик, що визначають вимоги до освітньо-професійних параметрів людського капіталу), розвиток соціальної сфери (система освіти, охорони здоров'я та культури, що сприяє розвитку якісних параметрів людського капіталу) [17, с. 25-26]. Надаючи пріоритет соціальним чинникам формування людського капіталу, М. Буяк [12] виокремлює такі групи чинників, що мають відношення до економічних аспектів безперервного формування людських знань, вмінь, навичок: умови праці та рівень доходів (зокрема, мотивація до праці, середньомісячна зарплата та темпи її зростання, заборгованість по зарплаті, рівень добробуту, захищеність доходів і майна, а також задоволеність характером та умовами праці, безпека праці, рівень безробіття, зайнятості населення, міграція), соціальний захист, соціальне забезпечення населення та інші видатки бюджету на соціальні цілі (соціальна справедливість, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, рівень та регулювання заробітної плати; розмір пенсій, допомоги при народженні дитини, матеріального забезпечення населення від ризиків, що наступають у разі втрати годувальника, безробіття, хвороби, інвалідності, старості тощо).

Враховуючи вищевикладене, можна дійти наступного висновку: в умовах трансформації соціально-трудових відносин, ключовими чинниками нагромадження людського капіталу є соціально-економічні, які обумовлюють обсяги і напрямки інвестування в людину як носія трудового потенціалу та формують передумови його ефективного використання. Сприятливе економічне середовище є необхідною, але не достатньою умовою для раціонального формування, розвитку, збереження та використання людського капіталу: важлива роль відводиться інституційній та інноваційній інфраструктурі. До соціально-економічної групи чинників доцільно віднести такі рушійні сили, суттєві причини та обставини, які визначають умови формування, розвитку, збереження та використання найціннішого ресурсу – людського капіталу, характеризують стан економіки країни, розвиток виробництва та сфери послуг; напрямки соціальної та економічної політики; рівень життя населення (у т.ч. реальні доходи, рівень мінімальної та середньої заробітної плати, соціальні трансферти); рівень освіченості та професійної підготовки населення; стан здоров'я нації; рівень економічної активності населення, безробіття та зайнятості, ситуацію на ринку праці; державну політику зайнятості; соціальний захист населення; кредитно-фінансовий механізм та податкову систему (табл. 1). Наведені фактори визначально впливають на освіту й виховання, професійне навчання, здоров'я, фізичне й розумове благополуччя, рівень розвитку сприятливого оточуючого середовища – правове поле, інституційну та інноваційну інфраструктуру.

Для оцінювання людського капіталу Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum) запропоновано індекс людського капіталу (Human Capital Index), який характеризує можливості країни розвивати і використовувати здорових, освічених і здатних працівників, та складається з 51 індикаторів, що об'єднані в чотири групи показників-індексів: освіта (Education), здоров'я і благополуччя (Health and Wellness), робоча сила й зайнятість (Workforce and Employment), сприятливе оточуюче середовище (Enabling Environment) [18, с. 506-509]. У 2013 році Україна посіла 63 місце серед 122 країн з індексом – 0,124, що є від'ємною величиною. Варто відмітити, що за показниками доступності і якості освіти Україна зайняла 45 місце (індекс 0,316), за показником здоров'я та благополуччя – 55 місце (індекс 0,078), за групою показників, що характеризують робочу силу та зайнятість – 67 місце з індексом – 0,166, за групою показників, що характеризують сприятливе оточуюче середовище – 96 місце (індекс – 0,725) [18, с. 13]. У 2015 р. при проведенні рейтингової оцінки Всесвітнім економічним форумом застосовується індекс людського капіталу, при визначенні якого враховуються такі складові, які характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості здорового життя за п'ятьма віковими групами: до 15 років; від 15 до 24; від 25 до 54; від 55 до 64; 65 і більше років. За рейтинговою оцінкою розвитку людського капіталу Україна посіла 31 місце серед 124 країн [19, с. 10]. Так само сильними залишаються позиції в сфері освіти: за кількома параметрами у вищезазначених вікових групах Україна посіла місця в першій десятці, зокрема 100% населення України здобуває початкову освіту; високим є рівень здобуття середньої освіти. У той же час Україна значно відстає за складовими, що характеризують використання людського капіталу: рівень інвестування підприємств у розвиток і навчання персоналу вкрай низький (82 позиція рейтингу); знижує рейтинг і очікувана тривалість здорового життя (73 місце), коли людина здатна працювати фізично і розумово (в нашій країні здорове життя продовжується 63 роки) [19, с. 290-291].

Нажаль, позитивні тенденції зростання індексу людського капіталу не сприяють повнішому використанню людського потенціалу України, про що засвідчують показники людського розвитку. Індекс людського розвитку (Human Development Index) – це інтегральний показник, запропонований Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРО ООН) і створений задля дослідження рівня розвитку потенціалу людини в країнах та регіонах світу. Даний показник ототожнюють з якістю життя та рівнем життя, оскільки індекс людського розвитку «вимірює» досягнення країни в сфері охорони здоров'я, освіти й аналізує фактичні доходи громадян. Основу даного індексу становлять три складові: Індекс очікуваної тривалості життя (здоров'я і довголіття, що вимірюються середньою очікуваною тривалістю життя при народженні); Індекс освіти (доступність навчання, що вимірюється середньою очікуваною тривалістю навчання дітей шкільного віку й рівнем освіченості дорослого населення, коефіцієнтом тих, хто отримує освіту у початкових, середніх та вищих закладах); Індекс валового національного доходу (валовий національний дохід на душу населення країни). З 2010 р. індикатори виміру Індексу людського розвитку розширили, сам показник скоригували з урахуванням соціально-економічної нерівності, гендерної нерівності та багатовимірної бідності. У Доповіді ПРО ООН «Про людський розвиток – 2015: Робота задля людського розвитку» (Human Development Report 2015 Work for Human Development) Україна посідає 81 місце серед 188 країн з індексом 0,747 (у 2014 р. – 83 позиція рейтингу), відноситься до другої групи країн, що мають високий рівень людського розвитку [20, с. 209]. За критеріями досліджуваного індексу за освіченістю і грамотністю наша країна традиційно займає високі позиції, зокрема 45 місце у світі за показником очікуваної тривалості навчання, 35 місце – фактичної тривалості навчання та 22 позиція – за часткою населення з середньою освітою. Найгірші показники – за критерієм рівня економічного життя, або економічного розвитку (106 позиція як за показником ВВП в розрахунку на одну особу, так і за показником продуктивності праці), за критерієм здоров'я та довголіття – 113 позиція рейтингу (середня тривалість життя при народженні – 71 рік). Тож, економічні показники, які визначають рівень доходів і життя населення, зайнятості населення, негативно позначаються на індексі розвитку людини та відкидають нашу державу в рейтингу на 9 позицію серед колишніх республік СРСР; українські показники індексу людського розвитку є одними з гірших в Європі.

Попри позитивну тенденцію зростання вищенаведених індексів, які укрупнено характеризують соціально-економічні чинники людського капіталу та значний людський потенціал, в Україні за останні роки не відбулося суттєвих змін у сфері нагромадження людського капіталу, що негативно впливає на результати його використання і, як наслідок, спричиняє втрату мотивації його носіїв до подальшого розвитку. Як зазначалося вище, соціально-економічні чинники людського капіталу самі по собі не вирішать усіх проблем збереження та ефективного використання людського потенціалу в умовах трансформації соціально-економічних відносин. Проте економічний розвиток – це джерело економічних ресурсів, необхідних для інвестування у сферу освіти і професійного навчання, охорони здоров'я, науку, здійснення програм сприяння зайнятості, заходів державної політики щодо розвитку трудового потенціалу та зростання людського капіталу. Видатки на охорону здоров'я, освіту, соціальний захист варто розглядати як соціальні інвестиції, які в перспективі через використання людського капіталу суттєво вплинуть на розвиток України.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Інноваційний розвиток економіки країни є результатом ефективного використання людського капіталу та чинником нагромадження людського

потенціалу. Людський капітал – нагромадженні в результаті інвестицій знання, уміння, навички, здоров'я, які використовуються людиною у процесі праці з метою отримання доходу, що перевищує вартість робочої сили. В нашому дослідженні окреслено такі пріоритетні групи інвестицій в людський капітал, як охорона здоров'я, освіта, професійний розвиток, мотивування навчання людини протягом життя, сприяння розвитку інноваційної та творчої складової трудового потенціалу, мобільності робочої сили. Відповідне адресне фінансування зазначених пріоритетів можливе за чітко продуманої політики управління людським капіталом, ефективного провадження якої сприятиме розбудові суспільства знань та економіки за інноваційною моделлю. Період трансформаційних зрушень розглядаємо як період нових можливостей: перехід до інноваційного типу розвитку, пошук ефективних довгострокових заходів стійкого розвитку. Тому в період трансформації соціально-трудова відносин в умовах зниження інвестицій в людський капітал конче потрібно розробити стратегію збереження та ефективного використання людського капіталу на основі актуалізації інституційних та інноваційних чинників. За умов природного скорочення чисельності носіїв людського капіталу необхідним є підвищення його якісних характеристик, подолання деформацій професійно-кваліфікаційної структури зайнятості та адекватного фінансування затребуваних освітніх послуг.

Дана стаття є продовженням наукових досліджень, що присвячені пошуку і активізації чинників ефективного використання людського капіталу. Запропоновані нами підходи до систематизації пріоритетних чинників в умовах трансформації соціально-трудова відносин є дискусійними та потребують подальших досліджень щодо вибору системи показників обґрунтування управлінських рішень в сфері відновлення мотивації до продуктивної праці.

Література

1. Кравченко І.М. Аналіз категорії «трудова потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудова ресурси» / І.М. Кравченко // Гуманітарний вісник ЗДА. – 2012. – № 51. – С. 124–131.
2. Ларіна Я.С. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації : монографія / Ярослава Ларіна, Олена Брацлавська. – К. : Академія, 2012. – 244 с.
3. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук – Житомир : Полісся, 2015. – 564 с.
4. Вакарчук Т.С. «Людський потенціал» та «людський капітал»: порівняльна характеристика / Т.С. Вакарчук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 1 (76). – С. 62–67.
5. Ареф'єва О.В. Місце трудового потенціалу в системі економічних понять про працю [Електронний ресурс] / О.В. Ареф'єва, О.В. Полоус // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2015. – Випуск 5. – С. 750–755. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/issue-5-2015/13-vipusk-5-traven-2015-r/894-aref-eva-o-v-polous-o-v-mistse-trudovogo-potentsialu-v-sistemi-ekonomichnikh-ponyat-pro-pratsyu>.
6. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2007. – 348 с.
7. Тельнов А.С. Трудова потенціал у контексті забезпечення якості продукції / А.С. Тельнов, С.Л. Решміділова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 6, Т. 1. – С. 52–58.
8. Гавриш К.С. Компетентнісний підхід у визначенні поняття трудового потенціалу / К.С. Гавриш // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 6, Т. 1. – С. 58–62.
9. Ніколайчук М.В. Чинники, тенденції та передумови формування конкурентоспроможності людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 2. – С. 218–223.
10. Батченко Л.В. Фактори формування і використання людського капіталу України / Л.В. Батченко, Н.А. Мякотіна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2011. – № 3. – С. 5–8.
11. Бережная И.В. Классификация факторов формирования и развития человеческого капитала региона / И.В. Бережная, С.С. Скараник // Экономика и управление. – 2013. – № 3. – С. 12–17.
12. Буяк М.М. Соціальні пріоритети формування людського капіталу регіону / М.М. Буяк // Экономика и управление. – 2011. – № 2. – С. 94–98.
13. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. / О.А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
14. Грішнова О. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження / О. Грішнова, С. Дмитрук // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка. – 2015. – № 5 (170). – С. 11–16.
15. Employment, Skills and Human Capital. URL: <https://www.weforum.org/global-challenges/employment-skills-and-human-capital>

16. Швець І.Б. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах / І.Б. Швець, С.В. Позднякова. – Донецьк : ДонНТУ – Норд-Пресс, 2011. – 172 с.
17. Людський капітал регіонів України : монографія / [В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. – 308 с.
18. The Human Capital Report – 2013. URL: <http://reports.weforum.org/human-capital-index-2013/>
19. The Human Capital Report – 2015. URL: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2015/>
20. Human Development Report 2015 Work for Human Development – 2015. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_statistical_annex.pdf

Надійшла 10.05.2016; рецензент: д. е. н. Жиглей І. В.